

LAPORAN KOLABORATIF PENELITIAN DOSEN DAN MAHASISWA

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN (STUDI KASUS DI MADRASAH IBTIDAIYAH INSAN TAKWA CIOMAS BOGOR)



Tim Pelaksana:

Ketua: Muhamad Priyatna, M.Pd.I.

Anggota: Taju Syarf, Adi Muhamad Yusup, Aryati

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT
STAI AL-HIDAYAH BOGOR
2021/1442 H.**

LAPORAN PENELITIAN KOLABORATIF

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN (STUDI KASUS DI
MADRASAH IBTIDAIYAH INSAN TAKWA CIOMAS BOGOR)**



Ketua: Muhamad Priyatna, M.Pd.I.
Anggota: Taju Syarf, Adi Muhamad Yusup, Aryati

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN TARBIYAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL HIDAYAH BOGOR
TAHUN
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Judul Penelitian | Implementasi Manajemen SDM Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Insan Takwa Kota Batu Kecamatan Ciomas Bogor. |
| 2. Tim Peneliti | : |
| a. Nama Lengkap | : Dr. M. Priyatna, M.Pd.I |
| b. Pangkat/Golongan | : Penata (III-D) |
| c. Jabatan Sekarang | : Lektor |
| 3. Unit Kerja | : STAI Al-Hidayah Bogor |
| 4. Mulai – Akhir | : November 2020 – Juni 2021 |
| 5. Lokasi Kegiatan | : MI Insan Takwa Ciomas Bogor |
| 6. Biaya Penelitian | : Rp. 11.000.000. |
| 7. Sumber Dana | : LPPM STAI Al-Hidayah Bogor |

LAPORAN PENELITIAN KOLABORATIF

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MIS INSAN TAKWA KOTA BATU CIOMAS BOGOR

Bogor, 28 Juni 2020

Mengetahui

Kepala LPPM,



Arang Zakaria, MA.Hum.

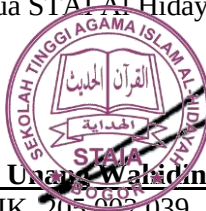
NIK. 213.003.022

Ketua Tim Peneliti,

Muhamad Priyatna, M.Pd.I.

NIDN. 2116027801

Mengesahkan,
Ketua STAI Al Hidayah Bogor



Dr. Unang Waludin, M.Pd.I

NIK. 205.002.039

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah swt., karenaberkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penelitian ini berhasil diselesaikan, meski menghadapi banyak hambatan dan tantangan. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad saw., para anggota keluarganya, para shahabatnya, dan seluruh pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Dengan selesainya penelitian ini, kami menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang secara langsung atau tidak langsung telah memberikan bantuannya, baik secara perorangan maupun kelembagaan. Ucapan terima kasih yang tulus kami sampaikan kepada Ketua STAI Al Hidayah Bogor, atas motivasi, perhatian, dan kebijakannya, sehingga dapat terselenggara proyek penelitian ini.

Penghargaan dan ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Bapak Ketua Jurusan Tarbiyah Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan kepada Kepala LPPM STAI Al Hidayah Bogor, beserta jajaran pengurus yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada peneliti, mulai awal pengajuan proposal penelitian, seminar proposal, seminar hasil penelitian, hingga penyelesaian akhir laporan ini.

Penghargaan dan ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Insan Takwa Kota batu Bogor beserta jajarannya yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis dalam memberikan data dan informasi dalam penelitian ini.

Penghargaan dan ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada rekan-rekan sejawat penulis di lingkungan STAI Al-Hidayah khususnya pada Jurusan Tarbiyah Prodi MPI. Harapan penulis semoga hasil penelitian memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan secara luas khususnya dalam pengembangan pendidikan.

Ucapan terima kasih kami sampaikan pula kepada jajaran pimpinan beserta seluruh staf di Perpustakaan pusat STAI Al-Hidayah, yang telah menyediakan sejumlah literatur, serta memberikan fasilitas dan kemudahan kepada peneliti selama proses penelitian ini.

Kesempurnaan hanya milik Allah dan kemaksuman hanya untuk para nabi, karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan selama proses penelitian dan nama mereka tidak sempat kami sebutkan satu persatu di sini. Kepada mereka kami

sampaikan banyak terima kasih, semoga mendapat pahala dari Allah swt. Akhirnya, mudah-mudahan penelitian ini memberikan manfaat. Amin.

Bogor, 28 Juni 2021

Tim Peneliti:

M.Priyatna

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	II
LAPORAN PENELITIAN KOLABORATIF.....	III
KATA PENGANTAR	IV
DAFTAR ISI	VII
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	6
C. Perumusan Masalah Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN TEORITIS	9
A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian.....	9
B. Penelitian yang Relevan	18
BAB III	25
METODE PENELITIAN.....	25
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
B. Latar Penelitian	25
C. Metode dan Prosedur Penelitian	25
D. Data dan Sumber Data Penelitian.....	26
BAB IV	29
TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	29

A. Gambaran Umum tentang Latar Penelitian	29
B. Temuan Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	36
BAB V	45
PENUTUP	45
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran/Rekomendasi.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah investasi yang paling utama bagi sebuah bangsa. Karena pendidikan merupakan alat sebuah bangsa untuk menjadikan rakyatnya sebagai manusia yang cerdas. Sehingga pendidikan menjadi sebuah tolak ukur dalam kemajuan bangsa.¹

Pendidikan juga merupakan investasi paling utama terlebih bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan.

Salah satu proses yang ada di dalam pendidikan adalah proses pembelajaran. Adapun pembelajaran adalah suatu sistem, dan setiap sistem pasti dibangun dari beberapa komponen, adapun di antara komponen proses pembelajaran yang berperan paling utama dan penentu keberhasilan proses pembelajaran ialah pendidik atau guru. Pendidik menempati ranking pertama sebelum faktor kurikulum pelajaran, metode pengajaran, sarana, dan prasarana pendidikan, serta faktor-faktor lainnya.² Oleh karena itu, pendidikan yang baik bisa tercapai melalui pembelajaran yang baik pula. Yang mana dalam pembelajaran tersebut membutuhkan sumber daya manusia atau guru yang berkompeten.

Pembelajaran dalam arti sebuah proses pengkondisian yang dilakukan oleh lingkungan (guru) untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam mempertahankan hidup dan kehidupannya sehingga tidak tergerus oleh kemajuan zaman. Dalam pengertian modern, pembelajaran diartikan sebagai bimbingan belajar atau *teaching is the guidance of learning*. Guru memberi bimbingan agar siswanya belajar, menunjukkan jalan, mendorong siswa agar mau belajar.³

Tugas guru bukan hanya sebagai penyaji materi belaka, namun peran yang penting yaitu sebagai fasilitator yang menciptakan atau menyediakan

¹ Ginanjar, M.H. dan Muslihat. (2019). Pengelolaan sumber Daya Manusia di SMP Hasmi Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol o2.

² Muhamad Nizar. (2016). *Metode Pengajaran Rasulullah S.A.W. Menurut Abdul Fattah Abu Ghuddah*. Bogor. h. 01.

³ Jamaludin, dkk. (2015). *Pembelajaran Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

situasi kondisi belajar bagi siswa sehingga potensi yang dimiliki oleh siswa dapat berkembang secara optimal.⁴

Sebagai umat Islam sudah selayaknya kita mengikuti tauladan kita yaitu Rasulullah S.A.W. dalam mengajar. Beliau menjadi utusan Allah S.W.T. hanya dalam tempo yang singkat, yaitu 23 tahun. Akan tetapi, dalam tempo yang sesingkat itu, beliau mampu mencetak dan melahirkan puluhan ribu orang yang menjadi pemimpin tangguh yang disegani dan ditakuti. Hal ini tidak pernah tercatat dalam sejarah, seorang pendidik yang sanggup melahirkan banyak tokoh besar.⁵

Menurut Undang-Undang no 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instuktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkannya adalah melalui proses pembelajaran di sekolah, dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang agar bisa melaksanakan tugasnya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Guru harus bisa mengikuti perkembangan zaman dan teknologi yang sekarang berkembang sangat pesat. Apabila seorang guru tertinggal dalam hal teknologi atau tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada maka, pembelajaran akan tertinggal dan terkesan kuno.

Manajemen pada hakikatnya adalah sebuah seni memanaj orang lain untuk mewujudkan tujuan tertentu. Maka bentuk kesuksesannya adalah interaksi yang baik dengan orang lain, demi mencapai tujuannya.⁷

⁴ Jamaludin, dkk. (2015). h. 36.

⁵ Awy A. Qolawun. (2012). *Rasululloh S.A.W. Guru Paling Kreatif, Inovatif, dan sukses Mengajar*. h. 26.

⁶ Ramayulis. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia. h. 105.

⁷ Muhammad Abdul Jawwad. (2009). *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*. Surakarta: Ziyad Visi Media. h. 34.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.⁸

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi pendidikan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada lembaga pendidikan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif guru. Mengatur guru atau karyawan adalah sulit dan kompleks, karna mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Dalam suatu sistem operasi lembaga pendidikan, potensi sumber daya manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal utama yang memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Bahkan salah satu yang menarik yaitu kedudukan guru dalam Islam ialah penghargaan Islam yang sangat tinggi terhadap guru. Begitu tinggi penghargaan itu sehingga menempatkan guru setingkat di bawah kedudukan Nabi dan Rasul.⁹

Pada jaman sekarang ini, pendidikan merupakan suatu hal yang dirasa sangat penting oleh semua lapisan masyarakat. Bahkan sudah banyak beasiswa-beasiswa sekolah yang diberikan oleh pemerintah maupun perusahaan-perusahaan, mulai dari tingkat sekolah dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), bahkan perguruan tinggi sekalipun. Namun, yang menjadi permasalahan dalam hal

⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. h. 02.

⁹ Ahmad Tafsir. (2010). *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h. 76.

pendidikan yaitu rendahnya mutu pendidikan yang ada di Indonesia, sehingga pendidikan di Indonesia tertinggal dari negara-negara lain.

Menurut Deming, mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Sedangkan menurut Juran mutu suatu produk adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Sejalan dengan dua pendapat tersebut Feigenbaum mengatakan bahwa mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full costumer satisfaction*). Sedangkan menurut Crosby, mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan.¹⁰

Pendapat para pakar di atas memberikan gambaran yang jelas bahwa konsep mutu bersifat dinamis. Jadi, mutu merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk manusia/tenaga kerja, proses, dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Konsep mutu dalam bidang pendidikan berbeda dengan industri. Perbedaannya terletak pada unsur manusiawi yang diproses sebagai hasil. Oleh karena itu, akhir penilaian mutu yaitu pada mutu lulusan. Mutu lulusan sangat kompleks antara satu dengan lainnya dalam kelompok lulusan yang sama. Penilaian sederhana yaitu bila lulusan dapat diterima bekerja sesuai dengan bidang keilmuannya dan bila diterima di perguruan tinggi terkemuka bagi yang melanjutkan studi, maka lembaga pendidikan tersebut dinilai bermutu.¹¹

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Seperti meningkatkan kemampuan pegawai dengan baik sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Adanya mutu pendidikan yang baik di dalam sebuah lembaga pendidikan yaitu sebuah keunggulan tersendiri di mata orangtua murid. Untuk mendapatkan mutu pendidikan yang baik, cara yang dapat dilakukan oleh sekolah salah satunya yaitu dengan memanaj sumber daya manusianya. Karena dengan adanya manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia atau guru, maka akan menimbulkan hal-hal yang positif yang dirasakan oleh karyawan atau guru tersebut.

Guru merupakan hal atau faktor yang bisa meningkatkan mutu pendidikan disuatu sekolah, oleh karena itu guru tersebut memerlukan pelatihan dan pengembangan agar bisa menjadi guru yang mempunyai kompetensi yang baik. Sehingga sekolah perlu memanajemen sumber daya

¹⁰ Muhammad Syukur. (2018). Pengembangan Profesionalisme Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. Bogor: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. h. 173.

¹¹ Muhammad Syukur. (2018). h. 173.

manusia dengan sebaik mungkin agar guru bisa memberikan kontribusi atau partisipasi dengan baik kepada sekolah.

Di era globalisasi ini pendidikan merupakan hal yang penting dan merupakan hal yang sudah lumrah baik dikalangan bawah hingga kalangan atas. Sekolahpun sudah banyak berdiri, mulai dari sekolah negeri ataupun sekolah swasta, sekolah yang gratis hingga sekolah yang harganya tinggi. Namun mutu pendidikan di Indonesia masih sangat rendah, dengan berbagai macam faktor. Salah satunya faktor manajemen sumber daya manusianya yang masih kurang baik, sehingga menyebabkan rendahnya kualitas guru dan akhirnya menyebabkan mutu pendidikanpun menjadi rendah, sehingga membuat orangtua menjadi lebih selektif dalam memilih sekolah untuk putra putrinya.

Pada hakikatnya guru mempunyai peran penting dalam pencapaian sebuah tujuan pendidikan dan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Karena guru merupakan orang yang berperan langsung dalam mendidik siswa siswi di sekolah. Sehingga sekolah perlu untuk memanajemen sumber daya guru dengan sebaik-baiknya. Agar guru bisa melaksanakan tugas sebagaimana mestinya.

Pendidikan dasar merupakan pendidikan yang sangat penting, karena pendidikan dasar adalah awal pembentukan karakter anak. Sehingga dalam menentukan sekolah dasar yang baik sangat diperlukan pertimbangan yang matang. Orangtua pada sekarang ini sudah banyak memilih sekolah yang berbasis agama, seperti sekolah yang memiliki kurikulum tahfizh Al-Qur'an, dan pelajaran-pelajaran keagamaan lainnya. Madrasah Ibtidaiyyah swasta (MIS) Insan Takwa ini merupakan salah satu sekolah yang mempunyai kriteria tersebut, dan merupakan sekolah yang banyak diminati oleh orangtua murid, terbukti dengan banyaknya peserta didik baru yang mendaftar ke MIS Insan Takwa setiap tahunnya. Meskipun dalam hal penerimaan peserta didik baru, MIS Insan Takwa tidak pernah melakukan publikasi baik secara online maupun dengan penyebaran brosur-brosur.

Madrasah Ibtidaiyyah (MIS) Insan Takwa Bogor terletak di Jl. Raya Kota Batu No 190 Desa Kota Batu, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, yang bernaung di bawah Yayasan Pendidikan Islam Insan Takwa. MIS Insan Takwa Bogor memiliki 420 siswa yang terdiri dari enam kelas yaitu kelas satu sampai kelas enam. Tiap kelas terdiri dari dua lokal kecuali kelas dua yang terdiri dari tiga lokal. MIS Insan Takwa memiliki delapan guru yang sudah tersertifikasi dan semua guru di MIS Insan Takwa adalah Strata satu. MIS Insan Takwa juga banyak menjuarai pentas-pentas kejuaraan, baik tingkat kecamatan dan lain sebagainya.

Dilihat dari sisi sarana dan prasaranapun MIS Insan Takwa adalah sekolah dasar yang mempunyai sarana dan prasarana yang cukup lengkap diantaranya yaitu 13 ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang lab, ruang bahasa, ruang pimpinan, ruang guru, ruang tata usaha, ruang ibadah, ruang UKS, enam kamar mandi, gudang, dan lapangan olahraga.

MIS Insan Takwa juga merupakan sekolah dasar yang tidak menggunakan selebaran brosur dalam mencari peserta didik baru. Namun setiap tahunnya selalu banyak calon peserta didik yang mendaftar. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor”.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Yang menjadi fokus penelitian ini yaitu Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor.

Adapun yang menjadi sub fokus dalam penelitian ini yaitu antara lain:

1. Perencanaan sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa Bogor.
2. Rekrutmen sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa Bogor.
3. Penempatan sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa Bogor.
4. Pengembangan sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa Bogor.
5. Mutu pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor.

C. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diungkapkan di atas, maka dapat difokuskan penelitian ini diarahkan atau dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa Bogor?
2. Bagaimana sistem rekrutmen sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa Bogor?
3. Bagaimana penempatan sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa Bogor?
4. Bagaimana cara pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa Bogor?
5. Bagaimana mutu pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor ditinjau dari kualitas lulusan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana diungkapkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya guru di MIS Insan Takwa Bogor.
2. Untuk mengetahui sistem perekrutan sumber daya guru di MIS Insan Takwa Bogor.
3. Untuk mengetahui penempatan sumber daya guru di MIS Insan Takwa Bogor.
4. Untuk mengetahui pengembangan dan pelatihan sumber daya guru di MIS Insan Takwa Bogor.
5. Untuk mengetahui mutu pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor dari segi kualitas lulusan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan manajemen, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan konstruktif dan obyektif bagi bagian-bagian pelaksana manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

- a. Bagi lembaga

Diharapkan mampu dijadikan panduan atau pedoman keilmuan serta pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

- b. Bagi kepala sekolah

Dapat dijadikan bahan masukan yang membangun mengenai peningkatan mutu pendidikan dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi guru

Dapat dijadikan bahan masukan tentang bagaimana peningkatan mutu pendidikan di sekolah agar lebih berkualitas dalam proses pembelajaran di sekolah.

- d. Bagi murid

Sebagai motivasi untuk lebih semangat dalam belajar agar dalam pembelajaran di sekolah dapat sukses dan membantu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Dalam bagian-bagian laporan penelitian ada rincian pembahasan yang dikemukakan per Bab yang secara sistematis yaitu sebagai berikut:

BAB I, pendahuluan berisi latar belakang penelitian, fokus dan sub fokus masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II tinjauan teoritis, berisi tinjauan sumber daya manusia, tinjauan mutu pendidikan.

BAB III metode penelitian, berisi tempat dan waktu penelitian, latar penelitian data dan sumber data penelitian, teknik dan prosedur pengumpulan data, prosedur analisis data, pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV temuan dan pembahasan penelitian berisi: pembahasan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia atau guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor.

BAB V penutup, berisi kesimpulan dan saran.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Pengertian Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik

Implementasi secara sederhana adalah pelaksanaan atau penerapan.¹² Menurut Usman dalam bukunya yang berjudul Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, dinyatakan bahwa “Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Solihin Abdul Wahab, implementasi adalah memahami apa yang semestinya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan.¹³ Ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu: a) adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan; b) target group, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan; c) unsur pelaksana (*Implementor*) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksanaan manajemen sumber daya guru dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan seorang guru.

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2004). Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹⁴

¹² Tim Penyusun Departemen Pendidikan Nasional. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka. h: 529.

¹³ Sholihin Abdul Wahab. (2008). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara. h. 65.

¹⁴ Husaini dan Happy Fitria. (2019). *Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*. Vol 04.

Manajemen pada hakikatnya adalah sebuah seni memanaj orang lain untuk mewujudkan tujuan tertentu. Maka bentuk kesuksesannya adalah interaksi yang baik dengan orang lain, demi mencapai tujuannya.¹⁵

Prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam terdapat dalam surat Al-Hasyr: 18

يا أيها الذين آمنوا اتقوا الله ولتنتظر نفس ما قدمت لغد واتقوا الله إن الله خبير بما تعملون

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”¹⁶

Ayat tersebut memberi pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis ini disebut perencanaan (*planning*).¹⁷

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.¹⁸

Manajemen sumber daya pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada di sekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan.¹⁹

Di dalam bahasa Inggris, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) disebut “*Human Resource Management*” yang disingkat menjadi HRM. Di Negara lain, terkadang disebut “*personnel*”, “*employee relations and industrial relations*”, atau “*staffing and development*”. Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu

¹⁵ Muhammad Abdul Jawwad. (2009). h: 34.

¹⁶ Alquran dan Terjemahannya. (2015). Kementerian Agama Republik Indonesia.

¹⁷ Mujamil Qomar. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga. h. 30.

¹⁸ Hani Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. h. 2.

¹⁹ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta. Rajawali Pers. h. 11.

organisasi, manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan.²⁰

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi: (1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. (2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. (3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia. (4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya. (5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. (6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. (7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.²¹

Sementara menurut Schuler et al, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu: (1) Memperbaiki tingkat produktivitas. (2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja. (3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.²²

3. Lingkup Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Bidang-bidang pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Perencanaan

Seluruh aktifitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya.

²⁰ Mochamad Iskarim. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. P-ISSN: 2502-9223, E-ISSN: 2503-4383. Vol 02.

²¹ Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Perkantoran*. Jakarta. Kencana. h.7.

²² Edy Sutrisno. (2017). h.8.

Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan. Secara umum, istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut.²³

Untuk lebih jelasnya ada empat langkah yang perlu dilakukan dalam melakukan perencanaan pegawai yaitu: (1) membuat uraian pekerjaan (*job discription*) bertujuan untuk mengetahui jabatan apa yang akan diisi misalnya jabatan yang akan diisi adalah jabatan guru, tukang kebun, atau satpam, (2) membuat analisis pekerjaan (*job analisis*) bertujuan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan, yakni tentang tugas-tugas apa yang harus dilakukan, misalnya sebagai guru maka tugasnya adalah mengajar, jika sebagai petugas kebersihan tugasnya adalah menyapu ruang kelas, (3) membuat spesifikasi pekerjaan (*spesification job*) dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga kependidikan yang akan diterima, misalnya yang dibutuhkan adalah guru fikh maka kualitas minimumnya ahli dibidang mengajar fikh, atau jika satpam kualitas minimumnya mampu menjaga keamanan, dan (4) membuat persyaratan pekerjaan (*job recrutment*) misalkan terlebih dahulu mengisi persyaratan administratif, bagi calon guru kualifikasi akademiknya minimal strata satu, bagi satpam berbadan tinggi, kekar, dan sehat. dan minimal tamatan sekolah menengah atas sederajat.²⁴

b. Rekrutmen (pengadaan)

Secara umum rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial sehingga dapat bekerja secara profesional. Adapun kriteria pendidik profesional adalah (a) kewibawaan, (b) kompetensi keguruan berupa kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, (c) kompetensi dalam penguasaan bahasa Indonesia dan bahasa asing (bahasa

²³ Lijan Poltak Sinambela, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. h.19.

²⁴ Muhammad Thoha. (2017). *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 02.

Arab dan Inggris), (d) kompetensi dalam penguasaan teknologi informasi, (e) nilai-nilai ajaran Islam yang terdapat dalam *Al-Qur'an dan Hadits*.²⁵

Evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.²⁶

Singodimedjo mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.²⁷

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

Rekrutmen dilakukan karena adanya lowongan kerja (*Vacancy*) dengan beberapa alasan, yaitu: (1) berdirinya organisasi baru, (2) perluasan pekerjaan, (3) membesarnya lembaga, (4) banyaknya beban tugas, (5) mutasi pegawai, (6) adanya pegawai yang pensiun, dan (7) adanya pegawai yang meninggal dunia. Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru di sekolah. Beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah sebagai berikut: (1) Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan; (2) Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru; (3) Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain; (4) Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.²⁸

Terdapat jenis-jenis metode seleksi dalam manajemen sumber daya manusia. Jenis-jenis itu antara lain: 1) wawancara; 2) surat referensi, daftar riwayat hidup, dan formulir lamaran pekerjaan; 3) tes kemampuan fisik; 4)

²⁵ Ramayulis. (2012). h. 128.

²⁶ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). h. 33.

²⁷ Edy Sutrisno. (2017). h. 45.

²⁸ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. (2016). h. 50-51.

tes kemampuan kognitif; 5) inventarisasi kepribadian; 6) tes sampel pekerjaan; dan 7) tes narkoba dan kejujuran.²⁹

c. Penempatan dan Penugasan

Perusahaan atau lembaga pendidikan yang kuat adalah sebuah perusahaan yang bagus dalam manajemen pembagian tanggung jawab serta spesialisasi sesuai dengan bidangnya, bukan bersandar pada tingkat kepandaian seorang pemimpin. Begitu juga, kesuksesan seorang pemimpin tersimpan di dalam kemampuannya terhadap manajemen pembagian tugas dan tanggung jawab atas perusahaan atau lembaga pendidikan yang dipimpinnya.³⁰

Oleh karena itu dalam menempatkan seorang pegawai haruslah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga dalam mengerjakan tugasnya tidak terjadi pelencengan maupun permasalahan yang dilakukan oleh pekerja yang tidak profesional dalam tugas-tugasnya, atau dari pekerja yang bekerja bukan pada bidangnya.

Pengangkatan dan penempatan guru merupakan masalah yang tidak mudah, dan memerlukan beberapa pertimbangan dan pemikiran. Beberapa hal yang menyebabkan kesulitan dalam pengangkatan dan penempatan guru-guru adalah sebagai berikut: (1) Besarnya hasrat pada guru-guru muda untuk melanjutkan pelajarannya guna mencapai ijazah yang lebih tinggi. Sehingga banyak di antara mereka yang memilih tempat bekerjanya di kota-kota besar; (2) Makin kurangnya animo untuk ke sekolah guru sehingga jumlah guru yang dihasilkan setiap tahunnya kurang dapat memenuhi kebutuhan jumlah tenaga guru yang diperlukan; (3) Sejajar dengan nomor dua di atas, terlihat adanya kecenderungan makin banyaknya siswa wanita yang masuk ke sekolah guru, tidak sebanding dengan jumlah prianya. Sedangkan pengangkatan atau penempatan guru-guru wanita lebih memerlukan banyak pertimbangan daripada penempatan bagi guru pria; (4) Khusus untuk SLP dan SLA, kekurangan guru-guru vak eksakta dan keterampilan sangat menonjol, di samping melimpahnya jumlah guru vak umum seperti bahasa dan IPS; (5) Adanya sistem pengkajian yang masih menggunakan “Sistem Skala Tunggal” (*mono scale system*); (6) Administrasi kepegawaian yang sangat birokratis sehingga menghambat kelancaran prosedur pengangkatan serta penempatan guru-guru dan pegawai pada umumnya. (7) *Last but not least*: belum adanya perencanaan yang matang dari tiap departemen, khususnya yang menyangkut pendidikan. Dalam usaha mengangkat dan

²⁹ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. (2016). h. 61.

³⁰ Muhammad Abdul Jawwad. (2009). h. 53

menempatkan guru beberapa hal berikut ini perlu mendapat perhatian: (1) Pengangkatan dan penempatan guru hendaknya didasarkan atas hasil seleksi dan kualifikasi yang telah diadakan sebelumnya; (2) Disesuaikan dengan kebutuhan yang sebenarnya dari sekolah yang bersangkutan; (3) Jarak antara tempat tinggal guru dan sekolah; (4) Untuk sekolah-sekolah tertentu, mungkin perlu pula dipertimbangkan jenis kelamin dan status perkawinan; (5) Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai guru; (6) Keahlian khusus dan hobi yang dimilikinya; (7) Hal-hal lain yang mungkin masih diperlukan, sesuai dengan rencana jangka panjang dari instansi atau sekolah yang bersangkutan.³¹

d. Pembinaan dan Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan adalah perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, metode pelatihan, dan pengembangan.³²

Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mencegah pemakaian pengetahuan dan keterampilan yang sudah ketinggalan zaman. Dan tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas *output*, merealisasikan perencanaan karyawan atau sumber daya manusia, meningkatkan moral kerja, meningkatkan kesejahteraan dan penghasilan, dan mengembangkan akuntabilitas karyawan itu sendiri.³³

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.

Menurut Hasibuan mengemukakan beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, yaitu: (1) Meningkatkan produktivitas kerja, (2) Meningkatkan efisiensi, (3) Mengurangi kerusakan, (4) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, (5) Meningkatkan pelayanan

³¹ M. Ngalm Purwanto. (2009). *Administrasi dan supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. h. 97-98.

³² A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). h. 44.

³³ Ramayulis. (2012). h. 376

yang lebih baik, (6) Moral karyawan lebih baik, (7) Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, (8) *Technical skill, human skill*, dan *managerial skill* semakin baik, (9) Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik, (10) Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar, (11) Memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.³⁴

Castetter mengemukakan manfaat pengembangan pegawai, yaitu:

Manfaat bagi personel yang dikembangkan antara lain: (1) Membantu para personel untuk membuat keputusan yang lebih baik. (2) Meningkatkan kemampuan personel. (3) Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasional. (4) Timbulnya suatu dorongan untuk meningkatkan kemampuan. (5) Peningkatan kemampuan personel dalam mengatasi stres, frustrasi, dan konflik. (6) Tersedianya informasi berbagai program pengembangan. (7) Meningkatkan kepuasan kerja. (8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang. (9) Semakin besar bagi karyawan untuk bersikap mandiri. (10) Mengurangi ketakutan dalam menghadapi tugas-tugas baru. Manfaat bagi organisasi yang telah melakukan pengembangan pegawai yaitu: (1) Meningkatkan produktivitas personel. (2) Menurunkan biaya pengeluaran. (3) Mengurangi turn over personel (keusangan pegawai).³⁵

4. Mutu Pendidikan

Transformasi sekolah era kontemporer menuju sekolah bermutu terpadu, diawali dengan komitmen bersama terhadap mutu pendidikan oleh komite sekolah, administrator, guru, staff, siswa, dan orang tua dalam komunitas sekolah. Adapun prosesnya, melalui manajemen strategi yang berorientasi pada mutu dan difokuskan untuk memenuhi konstumer (*users education*).³⁶

Para ahli silang pendapat dalam mendefinisikan mutu, antara lain mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar, kecocokan penggunaan

³⁴ Hasan Basri dan Rusdian. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia. h. 17.

³⁵ Hasan Basri dan Rusdian. (2015). h. 19.

³⁶ Arbangi, dkk. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana. h.82.

produk untuk memenuhi dan kepuasan pelanggan, kepuasan pelanggan sepenuhnya, sesuai yang disyaratkan atau distandarkan.³⁷

Dalam rangka umum, mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa; baik yang *tangible* maupun yang *intangible*. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada “proses pendidikan” dan “hasil pendidikan”. Dalam “proses pendidikan” yang bermutu terlibat berbagai input, seperti: bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas maupun di luar kelas; baik konteks kurikuler maupun ekstra kurikuler, baik dalam lingkup substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses pembelajaran.³⁸

Menurut Sudarwan Danim, mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, dan sarana sekolah. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita. Mutu proses pembelajaran mengandung makna bahwa kemampuan sumber daya sekolah mentransformasikan multi jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu dari peserta didik. Dilihat dari hasil pendidikan, mutu pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.³⁹

Indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan, yaitu: (a) Hasil akhir pendidikan. (b) Hasil langsung pendidikan,

³⁷ Deden Makbulloh. (2016). *Pendidikan Islam dan Sistem Penjaminan Mutu*. Jakarta: Rajawali Pers. h. 32.

³⁸ Fatah Syukur NC. (2011). *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra. h. 44.

³⁹ Arbangi, dkk. (2016). h.86.

hasil langsung inilah yang dipakai sebagai titik tolak pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan, misalnya tes tertulis, daftar cek, anekdot, skala rating, dan skala sikap.⁴⁰

Menurut Sagala lembaga pendidikan dapat dikatakan bermutu, apabila prestasi sekolah khususnya prestasi peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam berbagai bidang tersebut di bawah ini: (a) Prestasi akademik, yaitu nilai raport dan nilai kelulusan memenuhi standar yang ditentukan. (b) Menilik nilai-nilai kejujuran, ketakwaan, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya. (c) Memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk keterampilan, sesuai dengan standar ilmu yang diterimanya di sekolah.⁴¹

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu” yang ditulis oleh Suparto dari Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu. Latar belakang: Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak merupakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan. Kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut sangat penting adanya sebagai pedoman untuk melaksanakan segala kegiatan pendidikan di sekolah. Namun kebijakan pemerintah tersebut tidak akan berguna apabila pihak sekolah tidak berbuat apa-apa dalam mengembangkan sekolahnya. Oleh karena itu efektifitas manajemen SDM di sekolah sangatlah vital kedudukannya. Kunci pertama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya, dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah. Mutu juga dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru-gurunya dapat

⁴⁰ Arbangi, dkk. (2016). h.91.

⁴¹ Sa’dun. (2016). Model Manajemen Pendidikan Islam Terpadu dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Quality*. Vol 04.

melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baru dalam konteks lokal maupun nasional. Mutu juga ditentukan bagaimana input, proses, dan output yang ada di sekolah tersebut. Hasil Penelitian: Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa MI Al-Islam kota Bengkulu telah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru dengan baik. Tetapi program pelatihan dan pengembangan tersebut tidak ada hubungannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran di kelas. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan para guru dari program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut tidak diterapkan pada proses pembelajaran dikarenakan terbatasnya sarana dan prasarana di kelas serta kurangnya media belajar untuk kegiatan pembelajaran.

2. Penelitian yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta” yang ditulis oleh Fadiah Adlina dengan NIM 1320411229 pada tahun 2015 yang diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister dalam Ilmu Agama Islam Program Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Kebijakan dan Pendidikan Islam. Latar Belakang: Di zaman yang berkembang seperti sekarang ini, pendidikan memegang peranan sentral terhadap kemajuan bangsa Indonesia, karena di sinilah letak dicetaknya para generasi penerus bangsa yang akan memajukan perekonomian dan kondisi negara Indonesia menjadi lebih baik. Dalam hal ini didukung dengan fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional, sebagaimana yang telah dicantumkan di dalam UU no 20 tahun 2003 pasal 3 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Jadi telah jelas bahwa pendidikan mempunyai tujuan yang sangat penting dalam membangun warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Kemudian untuk mewujudkan semua tujuan pendidikan ini dibutuhkan adanya suatu manajemen khusus untuk itu, yang disebut sebagai manajemen pendidikan. Karena manajemen pendidikan merupakan upaya untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu mendidik peserta didik

agar dewasa dan cerdas yang mana harus bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien. Efektif berarti upaya pengelolaan itu harus bisa mencapai tujuan sedangkan efisien berarti upaya pengelolaan itu harus menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki. Baik pendidik, peserta didik, tujuan kurikulum, proses pembelajaran dan lain-lain. Sehingga berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan terkadang ditentukan dari bagaimana lembaga pendidikan tersebut dalam mengelola manajemennya. Hasil penelitian: pertama, pengelolaan manajemen sumber daya guru di MAN Wonokromo melalui empat tahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dan dalam mengembangkan profesi para guru, MAN Wonokromo melakukan berbagai kegiatan yaitu: pendidikan lanjut, MGMP, pelatihan, seminar atau lokal karya, kunjungan atau studi banding ke sekolah lain dan publikasi ilmiah. Kemudian dalam mengembangkan karir para guru di MAN Wonokromo juga melakukan tiga hal berikut ini, yaitu: promosi, penugasan, dan kenaikan pangkat. Kedua, efektifitas manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo berjalan dengan cukup efektif dan hal ini dibuktikan dengan banyaknya para guru yang melanjutkan studi Strata Dua dan Strata Tiga nya. Ketiga faktor yang mendukung berjalannya kegiatan pengembangan guru disana adalah inisiatif para guru tinggi dalam mengikuti program pengembangan guru dan zaman, tuntutan fikiran para guru yang ingin selalu berkembang, adanya kerjasama yang aktif dengan berbagai universitas yang ada dalam mengadakan kegiatan seminar, kegiatan pengembangan guru yang dari kemenag lancar, dan terakhir dibukanya berbagai jurusan yang sesuai dengan mapel guru. Dan faktor penghambatnya adalah masih ada sebagian guru yang malas dalam mengikuti pengembangan guru, pelaksanaan MGMP di madrasah kurang, tidak ada literatur khusus untuk guru, penelitian guru masih kurang, terbatasnya waktu bagi guru untuk mengikuti perkuliahan, tidak adanya kerjasama yang baik antara madrasah dan Universitas terhadap guru yang melanjutkan studinya, dan tidak adanya tindak lanjut yang lebih mendalam terhadap para guru yang telah mengikuti pelatihan.

3. Penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga” yang ditulis oleh Siti Masitoh dengan NIM 102333028 pada tahun 2014 yang diajukan kepada Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Pendidikan Islam. Latar belakan penelitian ini adalah pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk

menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap sosial, keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Dimana, dalam UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sisdiknas tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk meningkatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di Negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia (human resource management) yang merupakan faktor dominan disegala bidang. Banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi. Namun yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Sebagai faktor pertama dan utama dalam pendidikan, sumber daya manusia selalu menjadi objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Elmaya. Pertama, manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator. Kedua, manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer. Ketiga, manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang di pegang. Peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan bukan saja hanya aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa, hal ini yang menjadi hakikat peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan yang diharapkan. Sehingga tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan nasional menjadi kabur yang pada gilirannya dapat berakibat pada kegelisahan atau keresahan di kalangan masyarakat. Dalam bidang strategi manajemen sumber daya manusia harus tergambar dengan jelas segala bentuk dan jenis langkah

yang harus diambil pada tingkat manajemen operasional berdasarkan filsafat dan strategi dasar yang menyangkut manajemen sumber daya manusia serta telah ditetapkan pada tingkat manajemen yang lebih tinggi. Seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia berkisar pada pengadaan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga mendukung penampilan kinerja organisasi yang memuaskan. Penyelenggaraan seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia perlu didasarkan pada suatu system informasi sumber daya manusia yang handal. Hasil penelitiannya yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 2 Purbalingga sebagai berikut: Pertama, Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Upaya awal yang dilakukan untuk merancang dan mengembangkan sistem dalam suatu organisasi dalam hal ini sekolah diawali dengan mengembangkan visi, misi dan kebijakan mutu. Kedua, Pengorganisasian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan dengan cara menunjukan dan menempatkan personil guru dan karyawan serta penempatan atau perincian tugas (Job Description) yang jelas dari masing-masing personil guru dan karyawan sebagaimana terlihat dalam struktur organisasi guru dan karyawan SMK Negeri 2 Purbalingga, sehingga antara personil satu dengan lainnya dapat diketahui dengan jelas tugas dan wewenangnya. Ketiga, Pengarahan guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan secara terprogram yaitu dengan cara penyelenggaraan kegiatan seperti: pemberdayaan dan peningkatan guru dan karyawan dengan mengikut sertakan guru dan karyawan dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), IHT (In House Training), seminar, workshop dan rapat yang meliputi rapat harian, rapat mingguan, rapat bulanan dan setiap akhir semester. Keempat, Evaluasi atau penilaian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan melalui: PKG (Penilaian Kinerja Guru) dan PKB (Penilaian Kinerja Berkelanjutan).

Tabel 4.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian yang Relevan

Persamaan	Perbedaan
Penelitian tersebut sama-sama tentang sumber daya manusia yaitu manajemen sumber daya manusia meningkatkan mutu pendidikan.	Penelitian yang dilakukan oleh Suparto dan Fadiah Adlina yaitu tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu

	pendidikan, dan penelitian yang dilakukan oleh siti masitoh adalah penelitian tentang implementasi manajemen SDM akan tetapi hanya pada aspek perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan guru saja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ini yaitu implementasi sumber daya manusia yang diawali dengan Perencanaan, perekrutan, penempatan sampai dengan pengembangan sumber daya manusia.
--	--

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah MIS Insan Takwa Bogor yang terletak di Jl. Raya Kota Batu No 190 Desa Kota Batu, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, adapun waktu dilaksanakannya penelitian ini yaitu dari bulan November 2020 – Juni 2021.

B. Latar Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MIS Insan Takwa Bogor. MIS Insan Takwa Bogor ini adalah sekolah yang sudah lama berdiri, yaitu beroperasi pada tahun 1991 dan didirikan pada tahun 1998.

MIS Insan Takwa Bogor juga merupakan sekolah yang sangat memperhatikan keharmonisan antar warga sekolah dan juga lingkungan di sekitar sekolah. Terbukti dengan adanya keterbukaan dan selalu melibatkan warga sekolah di setiap kegiatan.

Dilihat dari sisi sarana dan prasarana pun MIS Insan Takwa adalah sekolah dasar yang mempunyai sarana dan prasarana yang cukup lengkap di antaranya yaitu 13 ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang lab, ruang bahasa, ruang pimpinan, ruang guru, ruang tata usaha, ruang ibadah, ruang UKS, enam kamar mandi, gudang dan lapangan olahraga.

C. Metode dan Prosedur Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴²

1. Jenis penelitian

Dilihat dari segi pengumpulan data, maka penelitian ini digolongkan penelitian kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong, bahwa yang dimaksud dengan metode kualitatif ialah metode penelitian yang menggunakan metode pengamatan, wawancara atau penelaahan dokumen.⁴³ Penelitian kualitatif juga dapat diartikan sebagai penelitian yang dapat menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu selaras dengan Nana Syaodih menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian

⁴² Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. h. 2.

⁴³ Lexy J. Moleong. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya. h. 9.

yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.⁴⁴

2. Fokus Penelitian

Sesuai dengan objek kajian skripsi ini, maka penelitian ini adalah penelitian lapangan, yakni penelitian yang langsung dilakukan atau pada responden. Penelitian ini difokuskan terhadap bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang di dalamnya meliputi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Adapun dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan penentuan sumber data menjadi dua yaitu:

1. Sumber primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴⁵ Data primer dalam penelitian ini adalah tentang implementasi manajemen sumber daya di MIS Insan Takwa, yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

2. Sumber sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁴⁶ Data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip-arsip atau dokumentasi yang meliputi letak geografis, sejarah singkat, visi misi, tujuan, jumlah pegawai dan sarana prasarana di MIS Insan Takwa Bogor.

3. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian terdapat berbagai macam cara pengumpulan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik:

1. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan

⁴⁴ Asep Saepul Hamdi dan E. Bahrudin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama. h. 08.

⁴⁵ Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. h. 308.

⁴⁶ Sugiyono. (2013). h. 309.

makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁷ Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁴⁸ Adapun informan yang akan peneliti wawancarai adalah kepala sekolah Wakil Kepala Bidang SDM MIS Insan Takwa Bogor untuk memperoleh data primer yang berkaitan tentang usaha-usaha atau proses sumber daya yang dilakukan dalam pengorganisasian dan penggunaan secara efektif dan efisien untuk membangun dan meningkatkan mutu pendidikan.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kajian yang sedang berlangsung⁴⁹. Atau yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fakta-fakta yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk melihat langsung bagaimana usaha manajemen sumber daya manusia atau guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu dengan cara peneliti mengumpulkan tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.⁵⁰

4. Prosedur Analisis Data

Analisis data kualitatif yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.⁵¹

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Milles dan Huberman yaitu aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun langkah-langkah dalam analisis yaitu:

⁴⁷ Sugiyono. (2013). h. 317.

⁴⁸ Sugiyono. (2013). h. 194.

⁴⁹ Nana Syodih Sukmadianata. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. h. 220.

⁵⁰ Sugiyono. (2014). h. 240.

⁵¹ Lexy J. Moleong. (2013). h. 248.

1. Pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara.
2. Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.
3. Penyajian data yaitu pengumpulan semua data dan menganalisis sehingga diperoleh data tentang manajemen sumber daya guru.
4. Penarikan kesimpulan yaitu membuat kesimpulan dari data-data penelitian sehingga kesimpulan.⁵²

5. Pemeriksaan Keabsahan Data, meliputi: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas

Untuk memperoleh keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁵³ Di sini nantinya peneliti akan membandingkan atau mengecek balik dengan sesuatu yang berbeda dengan melakukan pengecekan terhadap hasil observasi dengan hasil wawancara dan membandingkan lagi dengan hasil dokumentasi.

⁵² Sugiyono. (2014). h. 337.

⁵³ Lexy J. Moleong. (2013). h. 330.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum tentang Latar Penelitian

1. Profil MIS Insan Takwa Bogor

Pada awalnya bapak Abud Bahreisy sebagai ketua Yayasan Pendidikan Islam Insan Takwa mendirikan lembaga pendidikan atas dasar kepedulian terhadap nilai-nilai Islam yang pada tahun 1990 mulai tergeser. Terbukti dengan dilarangnya pemakaian jilbab di beberapa sekolah. Oleh karena itu bapak Abud Bahreisy mendirikan sekolah MTs Insan Takwa, kemudian RA dan diikuti dengan mendirikan MIS Insan Takwa. Pertama kali berdiri, MIS Insan takwa dipimpin oleh kepala sekolah yaitu bapak Mustofa Askar. Setelah berjalan enam tahun digantikanlah kepala sekolah oleh ibu Rita Rosilawati yang sampai tahun 2020 ini. Dan pada tahun ajaran 2019/2020 ini kepala sekolah digantikan oleh ibu Zakiyah Bahreisy, M.Pd. MIS Insan Takwa Bogor merupakan sekolah yang telah lama berdiri dan pada tahun ini siswa MIS Insan Takwa Bogor berjumlah sekitar 415 siswa.

⁵⁴

2. Visi Misi MIS Insan Takwa Bogor

Dalam merumuskan visi, pihak-pihak terkait (*stakeholders*) melakukan musyawarah sehingga visi tersebut benar-benar mewakili aspirasi semua pihak yang terkait. Harapannya, semua pihak yang terkait dalam kegiatan pembelajaran (guru, karyawan, peserta didik, dan wali murid) benar-benar menyadari visi tersebut untuk selanjutnya memegang komitmen terhadap visi yang telah disepakati bersama.

Adapun visi MIS Insan Takwa “Terwujudnya Akhlak, Prestasi, Berwawasan Global yang Dilandasi Nilai-nilai Budaya Luhur sesuai Al-Quran dan Sunnah.”

Indikator keberhasilan:

- a. Peningkatan kualitas belajar sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Peningkatan karakter keIslaman dan nasional.
- c. Pemenuhan sarana dan prasarana sesuai dengan standar nasional pendidikan.
- d. Perubahan mental guru, karyawan dan peserta didik.

Untuk mencapai visi terwujudnya generasi Islami, berprestasi dan berakhlakul karimah, perlu dilakukan suatu misi berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas dan sistematis.⁵⁵

Adapun pernyataan misi MIS Insan Takwa Bogor yaitu sebagai berikut:

- a. Menanamkan keyakinan/akidah melalui pengamalan ajaran agama secara kaffah.
- b. Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan.
- c. Mengembangkan pengetahuan dibidang IPTEK, bahasa, olahraga, dan seni budaya sesuai dengan bakat, minat dan potensi siswa.
- d. Menjalin kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dan lingkungan.
- e. Menciptakan lingkungan sekolah yang hijau, asri, dan nyaman.⁵⁶

Dalam rangka mewujudkan misi tersebut, madrasah berusaha menerapkan peraturan yang ketat sesuai dengan kedudukan masing-masing dan menjalin komunikasi yang baik untuk menjamin hubungan kerja yang harmonis.

Tujuan MIS Insan Takwa Bogor dijabarkan berdasarkan tujuan umum pendidikan, visi, dan misi madrasah. Berdasarkan tiga hal tersebut dapat dijabarkan tujuan MIS Insan Takwa Bogor:

- a. Menanamkan akidah yang kuat dan ibadah yang benar kepada siswa.
- b. Membantu program pemerintah dalam wajar DikDas atau wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun.
- c. Memberikan dasar pengetahuan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.
- d. Melengkapi sarana dan prasarana sekolah.
- e. Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan warga sekolah.
- f. Melaksanakan pengembangan diri siswa secara maksimal melalui kegiatan ekstrakurikuler sesuai karakteristik.
- g. Sebagai pilihan utama masyarakat dalam menyekolahkan putera puterinya.⁵⁷

⁵⁵ W.P.RR.MKS.ITB-25/11/2020

⁵⁶ P.D.PP.ITB-27/11/2020

⁵⁷ W.P.RR.MKS.ITB-25/11/2020

3. Daftar Guru di MIS Insan Takwa Bogor

Di MIS Insan Takwa memiliki 18 guru yang terdiri dari 16 guru tetap yayasan, dan 2 staff TU. ⁵⁸Yang mana 8 diantaranya sudah menjadi guru yang tersertifikasi. Adapun daftar guru di MIS Insan Takwa yaitu:

Tabel 4.1

Daftar Guru di MIS Insan Takwa Bogor

No	Nama	NIP / NUPTK	L/P	Tempat Tanggal Lahir	Jabatan
1.	Dra. Rita Rosilawati, M. Si.	848743643300002	P	Bandung, 16 Mei 1965	Kepala Madrasah
2.	Asep Ispandi, S.Pd.	7643746647200010	L	Jakarta, 11 Maret 1968	Guru Kelas
3.	N. Hayati Dekonomi, S.Pd.	7847741642300070	P	Bandung, 15 Mei 1963	Guru Kelas
4.	Fitri Nur'aidah, S.Pd.I.	1046756657300030	P	Bogor, 14 Juli 1978	Guru Kelas
5.	Siti Holilah, S.Pd.	143763884300023	P	Bogor, 11 Agustus 1985	Guru Kelas
6.	Andriyanti, S.Pd.	8646766687210070	P	Bogor, 14 Maret 1988	Guru Kelas
7.	Uke Suryani, S.Pd.	9457761683210120	P	Bogor, 25 November 1983	Guru Kelas
8.	Abas Hilmi, S.Pd.I.	149756657200033	L	Bogor, 17 Agustus 1978	Guru Kelas
9.	S Fadlillah, S.Ag.	9649752654200020	L	Bogor, 17 Maret 1973	Guru Kelas

⁵⁸ W.P.PO.ITB.31/11/2020.

10.	Yahya, S.Pd.	375376466 5110050	L	Bogor, 21 April 1986	Guru Kelas
11.	Fitriani, S.Pd.I	914975765 9300040	P	Bogor, 17 Agustus 1979	Guru Kelas
12.	Abdul Hafiz, S.Pd.I.	202300491 81001	L	Bogor, 05 April 1981	Guru Kelas
13.	Iman Jaenal M, S.Pd.I.	213676266 3200000	L	Bogor, 04 Agustus 1984	Guru Kelas
14.	Hilwah		P	Bogor, 23 September 1994	Guru Kelas
15.	Hari Puji Susanto, S.Pd.	845275565 7200010	L	Bogor, 20 November 1977	Operator
16.	Sri Susanti, S.Pd.I.		P	Bogor, 08 Agustus 1989	Pembina
17.	Vickran Yuana		L	Bogor, 10 Mei 1992	Guru Olahraga
18.	M. Rahman Fazri		L	Bogor, 31 Mei 1998	Tata Usaha

4. Daftar Keadaan Guru MIS Insan Takwa Bogor

Tabel 4.2

Daftar keadaan Guru MIS Insan Takwa Bogor⁵⁹

No	Nama	Pendidikan terakhir	L/P	Lama bekerja (tahun)	Jabatan
1.	Dra. Rita Rosilawati , M. Si.	S2	P	26	Kepala Madrasah

⁵⁹ P.D.PO.ITB.31/11/2020

2.	Asep Ispandi, S.Pd.	S1	L	15	Guru Kelas
3.	N. Hayati Dekonomi, S.Pd.	S1	P	16	Guru Kelas
4.	Fitri Nur'aidah, S.Pd.I.	S1	P	20	Guru Kelas
5.	Siti Holilah, S.Pd.	S1	P	10	Guru Kelas
6.	Andriyanti, S.Pd.	S1	P	10	Guru Kelas
7.	Uke Suryani, S.Pd.	S1	P	10	Guru Kelas
8.	Abas Hilmi, S.Pd.I.	S1	L	12	Guru Kelas
9.	S Fadlilah, S.Ag.	S1	L	13	Guru Kelas
10.	Yahya, S.Pd.	S1	L	12	Guru Kelas
11.	Fitriani, S.Pd.I	S1	P	11	Guru Kelas
12.	Abdul Hafiz, S.Pd.I.	S1	L	3	Guru Kelas
13.	Iman Jaenal M, S.Pd.I.	S1	L		Guru Kelas
14.	Hilwah	SMA	P		Guru Kelas
15.	Hari Puji Susanto, S.Pd.	S1	L	3	Operator

16.	Sri Susanti, S.Pd.I.	S1	P	1	Pembina
17.	Vickran Yuana	SMA	L		Guru Olahraga
18.	M. Rahman Fazri	SMA	L		Tata Usaha

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa guru di MIS Insan Takwa hampir semuanya sudah berpendidikan S1, Hanya tiga guru yang belum S1. Dan masa kerja atau lamanya bekerja guru MIS Insan Takwa Bogor adalah 11 guru lebih dari lima tahun masa kerjanya. Sedangkan yang di bawah lima tahun hanya tujuh guru saja.

5. Daftar Peserta Didik MIS Insan Takwa Bogor

MIS Insan Takwa Bogor memiliki 415 siswa yang terdiri dari 13 kelas yaitu kelas 1 A, kelas 1 B, kelas 2 A, kelas 2 B, kelas 3 A, kelas 3 B, kelas 3 C, kelas 4 A, kelas 4 B, kelas 5 A, kelas 5 B, kelas 6 A, dan kelas 6 B. Berikut adalah tabel jumlah siswa MIS Insan Takwa Bogor.⁶⁰

Tabel 4.2

Daftar Jumlah Siswa MIS Insan Takwa Bogor

No	Kelas	Jumlah Siswa
1	Kelas 1 A	38 Siswa
2	Kelas 1 B	37 Siswa
3	Kelas 2 A	36 Siswa
4	Kelas 2 B	36 Siswa
5	Kelas 3 A	27 Siswa
6	Kelas 3 B	27 Siswa
7	Kelas 3 C	27 Siswa
8	Kelas 4 A	34 Siswa
9	Kelas 4 B	32 Siswa
10	Kelas 5 A	36 Siswa
11	Kelas 5 B	35 Siswa
12	Kelas 6 A	25 Siswa
13	Kelas 6 B	Siswa

⁶⁰ P.D.MRF.TU.ITB-31/11/2020.

6. Daftar Kejuaraan yang diperoleh MIS Insan Takwa Bogor

MIS Insan Takwa banyak menjuarai lomba-lomba baik itu tingkat antar sekolah, Kecamatan maupun tingkat Kabupaten Bogor. Berikut adalah daftar beberapa kejuaraan yang diperoleh MIS Insan Takwa Bogor:

Tabel 4.4

Daftar Kejuaraan MIS Insan Takwa Bogor⁶¹

No	Perolehan Juara	Kejuaraan/Pentas	Tahun
1.	Juara I IPA	KKMI Ciomas	2015
2.	Juara I Tahfizh	Milad Yayasan Al Hasanah	2018
3.	Juara I lomba lari	KKMI Kecamatan	2017
4.	Juara I MHQ Putra	KSM dan Aksioma	2015
5.	Juara II atletik putri	Milad Yayasan Al Hasanah	2018
6.	Juara I calistung kelas dua	KSM dan Aksioma	2015
7.	Juara I calistung kelas tiga	KSM dan Aksioma	2015
8.	Juara I Cerdas Cermat	Milad yayasan Al Hasanah	2018
9.	Juara I mayoret Junior	Jungle Land Marching Adventure	2014
10.	Juara I lomba kaligrafi	KKMI Kecamatan	2017
11.	Juara I MHQ Putri tingkat Kabupaten	KSM dan Aksioma	2019

⁶¹ P.D.LP.ITB-27/11/2020.

B. Temuan Hasil Penelitian dan Pembahasan

Manajemen sumber daya guru di MIS Insan Takwa Bogor dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun pihak yayasan menyerahkan sepenuhnya kepada kepala sekolah terkait program dan manajemen sumber daya guru⁶². Berikut ini hasil temuan tentang implementasi manajemen sumber daya guru di MIS Insan Takwa Bogor:

1. Temuan tentang Perencanaan SDM di MIS Insan Takwa Bogor

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan-1 didapatkan hasil bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia atau guru di MIS Insan Takwa yaitu dilakukan oleh kepala sekolah dan staf-stafnya, melalui rapat tahunan. Pada acara rapat tersebutlah semua ide dan rencana yang berkaitan dengan sumber daya manusia atau guru dirumuskan. Sehingga ketika suatu saat sekolah membutuhkan penambahan sumber daya manusia atau guru, dapat langsung menentukan dengan berpedoman kepada rencana yang sudah ditetapkan. Dalam rapat ini juga ditentukan apa saja syarat dan ketentuan dalam memilih guru baru, bagaimana cara penyeleksiannya, dan lain sebagainya. Namun tidak ada regulasi atau aturan secara tertulis yang menjadi acuan.⁶³

Informasi di atas sejalan dengan teori perencanaan SDM yang menyatakan bahwa perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Demikian pula halnya dalam pendidikan Islam perencanaan harus dijadikan langkah pertama yang benar-benar diperhatikan oleh para manajer dan para pengelola pendidikan Islam. Sebab perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan, kesalahan dalam menentukan perencanaan pendidikan Islam akan berakibat sangat fatal bagi keberlangsungan pendidikan Islam. Bahkan Allah memberikan arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, Allah berfirman dalam Quran surat Al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."

⁶² W.P.ZB.KS.ITB-31/11/2020.

⁶³ W.P.RR.KS.ITB-29/11/2020

Menurut Muhammad Ali Ashabani yang dimaksud dengan *ولتتظر نفس ما قدمت لـ* adalah hendaknya masing-masing individu memperhatikan amal shalih apa yang diperbuat untuk menghadapi hari Kiamat. Ayat ini memberi pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis, ini disebut perencanaan (*planning*). Perencanaan ini menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target-target dan hasil-hasilnya di masa depan sehingga apapun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan adalah tujuan dan sarana, baik sarana personalia maupun material. Adapun prosedur yang perlu di tempuh dalam perencanaan adalah : (a) Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai; (b) Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan yang akan dilakukan; (c) Mengumpulkan data dan informasi-informasi yang di perlukan; (d) Menentukan tahapan-tahapan atau rangkaian-rangkaian kegiatan; (e) Merumuskan bagaimana masalah-masalah akan dipecahkan; (f) Bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.⁶⁴

Dengan adanya data dan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa di MIS Insan Takwa sudah melaksanakan perencanaan SDM atau guru dengan baik. Sehingga dapat memudahkan sekolah dalam mengatasi setiap permasalahan yang berkaitan dengan SDM atau guru. Dan memudahkan sekolah dalam melaksanakan kegiatan manajemen SDM berikutnya, seperti perekrutan, penempatan dan pengembangan SDM, dikarenakan sudah dirumuskan atau disusun sebelum kegiatan manajemen SDM tersebut dilaksanakan. Seandainya tidak dilakukan perencanaan terlebih dahulu, maka akan menghambat kegiatan yang berkaitan dengan SDM atau guru.

2. Temuan tentang Perekrutan SDM di MIS Insan Takwa Bogor

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan didapatkan hasil bahwa di MIS Insan Takwa, perekrutan akan dilakukan setiap ada guru yang berhenti, meninggal ataupun dimutasi ke sekolah lain. Adapun sistem perekrutannya yaitu tidak dengan cara mempromosikan atau mengiklankan lowongan atau kekosongan jabatan di MIS Insan Takwa, namun setiap tahun

⁶⁴ Abdullah Mu'in. (2015). *Konsepsi Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Surat Al- 'Ashr*. Surakarta. h. 21-22.

MIS Insan Takwa selalu menerima apabila ada pelamar yang ingin melamar menjadi guru di MIS Insan Takwa untuk dijadikan *waiting list*. Apabila memang ada kekosongan jabatan, maka akan dipilih orang-orang yang melamar sebagai guru tadi, mana yang sesuai kriteria. Apabila sudah menemukan pelamar yang cocok, maka pelamar tersebut akan dipanggil dan akan diberikan berbagai rangkaian tes, diantaranya tes tertulis berupa soal-soal, dan selanjutnya diwawancara. Kemudian setelah itu dinilai apakah memenuhi syarat dan sesuai klasifikasi atau tidak.. Tes dilakukan langsung oleh kepala sekolah MIS Insan Takwa yaitu Dra. Rita Rosilawati, M.Si.⁶⁵

Dalam perekrutan sumber daya guru di MIS Insan Takwa Bogor, guru yang akan melamar kerja harus mempersiapkan surat permohonan kerja. Setelah itu akan dilakukan berbagai tes seperti wawancara, dan tes tulis. Dalam perekrutan atau pengambilan guru baru, MIS Insan Takwa juga mempertimbangkan apabila terdapat guru yang sudah tersertifikasi yang melamar kerja ke MIS Insan Takwa Bogor. karena apabila ada guru yang sudah tersertifikasi melamar kerja di MIS Insan Takwa itu menandakan ada sesuatu masalah, oleh karena itu pihak sekolah akan mencari informasi berkaitan dengan masalah tersebut, agar tidak menjadi masalah untuk sekolah dikemudian hari.⁶⁶

Berdasarkan data di atas, rekrutmen yang dilakukan MIS Insan Takwa sejalan dengan teori yang terdapat dalam buku yang ditulis oleh Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan” yang menjelaskan bahwa perekrutan dilakukan karena adanya lowongan kerja dengan beberapa alasan salah satunya yaitu mutasi guru, adanya pegawai atau guru yang pensiun dan adanya pegawai yang meninggal dunia.

Bisa disimpulkan bahwasanya dalam perekrutan SDM atau guru tidaklah dilakukan sembarangan. Melainkan berdasarkan hasil pencarian yang ketat. Rekrutmen atau perekrutan juga dilakukan apabila adanya kekosongan jabatan. Sekolah juga tidak baik melakukan pergantian guru terlalu sering, karena dapat mempengaruhi dan berdampak buruk terhadap siswa sehingga menjadikan pembelajaran kurang efektif. Yang pada akhirnya dapat mempengaruhi mutu pendidikan disekolah tersebut.

3. Temuan tentang Penempatan SDM di MIS Insan Takwa Bogor

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan didapatkan hasil bahwa penempatan jabatan terhadap guru baru di MIS Insan Takwa dilakukan berdasarkan atas hasil seleksi dan sesuai dengan kualifikasi. Akan

⁶⁵ W.P.RR.MKS.ITB-29/12/2020.

⁶⁶ W.P.ZB.KS.ITB-31/12/2020.

tetapi kemampuan dan pengalaman kerja tidak semata-mata guru baru bisa menempati jabatan-jabatan strategis seperti wali kelas atau yang lainnya. Karena di MIS Insan Takwa melakukan uji coba terhadap guru baru selama beberapa bulan, sampai terlihat kemampuan menyesuaikan dirinya dengan lingkungan kerja di MIS Insan Takwa tersebut. Guru baru akan diuji atau dilihat kinerjanya selama satu tahun atau lebih dengan ditempatkan menjadi guru bantu atau penjaga perpustakaan. Hal ini dilakukan kepala sekolah untuk melihat sejauh mana guru tersebut bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan dengan murid-murid. Sehingga ketika akan dijadikan wali kelas sudah teruji kemampuannya.⁶⁷

Sejalan dengan informan-1, informan-2 pun sangat mendukung dengan adanya ujicoba dalam sistem penempatan guru. Karena dengan adanya ujicoba tersebut, maka akan mudah untuk rekan sesama guru dalam bekerjasama dikarenakan sebelum guru baru tersebut benar-benar bertugas, guru yang lain sudah mengetahui sifat dan cara guru baru tersebut bekerja.⁶⁸

Kepala sekolah MIS Insan Takwa juga mempunyai strategi dalam hal penempatan guru, diantaranya yaitu menempatkan dalam satu kelas yang terdiri dari dua lokal tersebut dengan guru yang berlatar belakang pendidikan umum dan berlatar belakang pendidikan agama. Dengan tujuan agar dua guru tersebut bisa saling mengisi atau saling belajar dari satu sama lain, sehingga menjadi seimbang antara pelajaran umum dan pelajaran agama. Cara tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIS Insan Takwa Tersebut.⁶⁹

Menurut informan-3, selain mempunyai cara dalam menempatkan guru, kepala sekolah pun menciptakan suasana kekeluargaan yang erat diantara semua guru. Sehingga semua guru merasa nyaman bekerja di lingkungan sekolah. Bahkan tidak tanggung-tanggung, saking dekatnya antar guru, dalam hal pekerjaanpun mereka dengan sukarela saling membantu satu sama lain, sehingga bekerja serasa lebih ringan.⁷⁰

Berdasarkan data di atas, penempatan SDM guru yang dilakukan oleh MIS Insan Takwa sesuai dengan teori penempatan dalam buku yang ditulis oleh M Ngalim Purwanto, bahwa dalam menempatkan guru salah satunya harus berdasarkan hasil seleksi dan kualifikasi yang telah diadakan sebelumnya. Sebagaimana menurut hadits yang diriwayatkan oleh Bukhori “Imam al-Bukhari menyatakan Muhammad bin Sinan menyampaikan

⁶⁷ W.P.RR.KS.ITB-27/01/2021

⁶⁸ W.P.AH.WKS.ITB-27/01/2021.

⁶⁹ W.P.RR.MKS.ITB-27/01/2021.

⁷⁰ W.P.AI.WKK.ITB-27/01/2021.

(riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, Hilal bin Ali telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha' dari Yasar, dari Abu Hurairah RA yang berkata: Rasulullah SAW bersabda: apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya: Bagaimana meletakkan amanah itu ya Rasulullah? Beliau menjawab: Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.”⁷¹

Berdasarkan data-data yang didapat dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwasanya dalam melaksanakan penempatan guru haruslah berdasarkan kemampuan, bukan atas dasar kasihan atau kepepet. Karena dengan dilaksanakannya penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian guru akan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah pembelajaran. Apabila pembelajaran tersebut berjalan dengan baik dan diberikan kepada ahlinya, maka akan menentukan pula mutu pendidikan sebuah sekolah.

4. Temuan tentang Pengembangan SDM di MIS Insan Takwa Bogor

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan didapatkan hasil bahwa pengembangan guru yang dilakukan di MIS Insan Takwa cukup banyak baik berupa pemberian kompensasi atau gaji, pelatihan, supervisi, motivasi, pemberian *reward*, dan *study tour*. Program pelatihan sendiri yaitu merupakan program tahunan yang wajib dilakukan. Baik itu diawal tahun atau di akhir tahun ajaran.⁷²

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung. Finansial maupun non finansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang seimbang. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.⁷³ Bentuk kompensasi yang diberikan oleh MIS Insan Takwa adalah berupa gaji tetap, tunjangan-tunjangan, tunjangan hari raya dan bonus.

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel

⁷¹ Mujamil Qomar. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.

⁷² W.P.ZB.KS.ITB-31/11/2020.

⁷³ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). h. 83

sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.⁷⁴ Wacana pendidikan supervisi di negeri ini masih mengekor kepada Barat, termasuk juga dalam konteks supervisi ini. Menurut Gouglass, awal munculnya konsep supervisi terjadi pada tahun 1954.⁷⁵ Jika kita menilik Indonesia, misalnya dalam dunia pesantren, konsep supervisi sudah dilakukan jauh sebelum kemerdekaan yang dideklarasikan pada tahun 1945. KH. Moh. Hasyim Asy'ari, KH. Abdul Wahab Hazbullah, KH. Bisyri Syansuri, KH. Abdussalam, KH. Nawawi, dan lain-lain sudah menerapkan konsep supervisi ini. Mereka melakukan pengawasan kepada guru-guru yang mengajar di pesantren atau madrasah. Jika ada guru yang melakukan kesalahan dalam mengajar, ia diarahkan supaya pembelajaran berjalan secara berkualitas.⁷⁶ MIS Insan Takwa melakukan supervisi sebanyak empat kali yaitu awal sebelum UTS, setelah UTS, sebelum UAS dan setelah UAS. Diharapkan dari supervisi ini dapat memberi dorongan dan motivasi kepada guru untuk terus mengembangkan dan mencari metode mengajar yang baik, sehingga pelajaran yang disampaikan tersampaikan dengan baik.

Secara bahasa motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Dalam Kamus Bahasa Indonesi diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat, suatu yang menjadi pokok. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.⁷⁷ Dalam rangka memotivasi guru atau pekerja setidaknya terdapat tiga tanggung jawab utama seorang kepala sekolah atau manajer, yaitu: 1) merumuskan batasan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Dalam rumusan tersebut harus jelas jenis/jumlah (kuantitatif) dan bobot (kualitatif) tugas-tugas yang jadi wewenang dan tanggung jawab setiap bawahannya. 2)

⁷⁴ M. Ngalim Purwanto. (2009). h. 76.

⁷⁵ Jamal Ma'mur Asmani. (2012). *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jogjakarta: DIVA Press h. 24.

⁷⁶ Jamal Ma'mur Asmani. (2012). h. 26.

⁷⁷ Irfan Bahar Nurdin, (2018). Faktor-faktor motivasi kerja pada karyawan lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol.01, 74.

menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya, agar bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi hambatan untuk melaksanakannya secara maksimal. 3) memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi pelaksanaan pekerjaan para bawahannya.⁷⁸ Motivasi di MIS Insan Takwa Bogor diberikan oleh kepala sekolah kepada setiap guru yang memiliki masalah, baik masalah pekerjaan maupun masalah pribadi dan diberikan secara personal.

Di MIS Insan Takwa Bogor, pemberian reward diberikan kepada guru teladan atau guru yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi dari kepala sekolah. Adapun rewardnya bisa berbentuk hadiah barang atau piagam.⁷⁹

Selain itu di MIS Insan Takwa juga memiliki program raport guru. Dalam raport guru tersebut berisi penilaian kepala sekolah terhadap guru. Adapun aspek yang dinilai yaitu prestasi guru, penampilan kepribadian, kerjasama dan partisipasi, penguasaan bahan pelajaran, kemampuan menentukan atau menggunakan alat peraga atau media pelajaran, penguasaan metodologi (keterampilan proses), dan kemampuan menyusun tes yang baik. Kepala sekolah berharap dengan adanya raport guru ini dapat memberi semangat kepada setiap guru untuk selalu berkembang dan menjadi guru yang lebih baik dari tahun ke tahun. Memang sudah terbukti juga dengan diadakannya raport guru ini memberi motivasi kepada semua guru untuk lebih banyak belajar. Bukan hanya mengajar tetapi guru juga perlu untuk terus belajar.

Dengan adanya data di atas, bahwa program pengembangan di MIS Insan Takwa cukup banyak. Dan telah terbukti dengan adanya program-program yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan guru membuat para guru termotivasi dan mau belajar terus dalam mengembangkan kompetensi mereka. Sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

5. Temuan tentang Mutu Pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan didapatkan hasil bahwa mutu pendidikan di MIS Insan Takwa sudah cukup baik, terbukti dengan adanya nilai A dari akreditasi. Selain itu banyak kejuaraan-kejuaraan yang diraih oleh MIS Insan Takwa. Dari segi kepercayaan orangtua juga bisa dilihat bahwa mutu pendidikan di MIS Insan Takwa sudah baik terbukti juga dengan banyaknya peserta didik baru yang mendaftar setiap tahunnya, walaupun pihak sekolah tidak pernah mempromosikan sekolahnya secara

⁷⁸ Hadari Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

⁷⁹ W.P.ZB.KS.ITB-31/12/2020.

terbuka seperti melalui iklan, brosur dan lain-lain. Lulusan dari MIS Insan Takwa juga banyak diterima di sekolah-sekolah favorit di Kota Bogor, seperti SMPN 1, 2, 4, 7, dan 9.⁸⁰

Berdasarkan data di atas, sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa “Mutu dalam konteks “hasil pendidikan” mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir catur wulan, akhir tahun, dua tahun atau lima tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil test kemampuan akademis (misalnya ulangan umum, Ebta atau Ebtanas). Dapat pula prestasi di bidang lain seperti prestasi di cabang olahraga, seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya: komputer, beragam jenis teknik, jasa. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangibile*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, dan lain sebagainya.⁸¹

Dengan adanya data yang sesuai dengan teori di atas, maka wajar apabila MIS Insan Takwa selalu kebanjiran siswa di penerimaan peserta didik baru setiap tahunnya. Karena dengan didapatkannya akreditasi A, dan kejuaraan pentas-pentas merupakan salah satu sebab banyaknya orangtua siswa percaya dan mendaftarkan putra-putrinya untuk belajar di MIS Insan Takwa setiap tahunnya. Meskipun MIS Insan Takwa ini tidak pernah memasang iklan ataupun selebaran dalam mencari peserta didik baru.

Dalam kenyataannya, implementasi manajemen manusia cukup sulit untuk dilakukan, karna sudah pasti akan ada faktor pendukung dan penghambat dalam melakukannya. Seperti halnya di MIS Insan Takwa bogor mempunyai beberapa faktor pendukung dalam implementasi manajemen sumber daya gurunya, seperti tingginya semangat belajar guru untuk menjadi lebih baik, harmonisnya hubungan antar guru yang membuat guru menjadi termotivasi, dan adanya dukungan dari pihak sekolah. Adapun faktor penghambatnya adalah terbatasnya waktu guru dikarenakan kesibukan mengajar terlebih untuk guru wanita, terbatasnya fasilitas, dan beberapa faktor lainnya.

⁸⁰ W.P.AH.WKS.ITB-27/01/2021.

⁸¹ Fatah Syukur NC. (2011). h. 44.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data wawancara, observasi, dan dokumen-dokumen yang ada, dapat peneliti simpulkan dari penelitian implementasi manajemen sumber daya guru di MIS Insan Takwa Bogor sebagai berikut:

Implementasi manajemen sumber daya guru di MIS Insan Takwa yaitu ada empat yaitu perencanaan, perekrutan, penempatan, dan pengembangan. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Pertama, perencanaan sumber daya guru dilakukan disetiap awal tahun ajaran, dan dilakukan dengan melakukan rapat untuk merumuskan setiap hal yang akan dilaksanakan dalam manajemen sumber daya manusia atau guru. Kedua, sistem perekrutan guru di MIS Insan Takwa adalah dengan melihat data-data pelamar yang sudah masuk. Kemudian memilih pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah yang dilanjutkan dengan tes berupa wawancara, tes kemampuan dan lain-lain. Di MIS Insan Takwa tidak pernah mengiklankan atau mempromosikan kebutuhan guru, karena setiap tahun pelamar selalu banyak. Oleh karena itu, ketika membutuhkan guru maka cukup dengan memilih pelamar yang dirasa sesuai dengan kriteria dilihat dari data-data yang sudah masuk. Ketiga, penempatan guru di MIS Insan Takwa dilakukan dengan cara selektif dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Keempat, pengembangan yang telah dilakukan oleh MIS Insan Takwa adalah pelatihan guru, KKG, IHT (*In House Training*), pemberian raport guru, motivasi, supervisi, dan pemberian *reward* guru telah terbukti dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para guru. Kelima, mutu pendidikan di MIS Insan Takwa dilihat dari kualitas lulusan peserta didik dari Insan Takwa yang dapat diterima diberbagai sekolah favorit di Kota Bogor, dan mendapatkan nilai akreditasi A, maka dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan di MIS Insan Takwa Bogor sudah baik. Dan dalam melaksanakan implementasi manajemen sumber daya guru di MIS Insan Takwa sudah cukup baik, sehingga guru sudah melaksanakan tugas dengan baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di MIS Insan Takwa dan memberikan kepuasan kepada pihak-pihak terkait, khususnya orangtua murid.

Dengan adanya hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya guru yang baik dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Dengan baiknya proses manajemen sumber daya

guru seperti perencanaan, perekrutan, penempatan, dan pengembangan dapat mempengaruhi mutu pendidikan. Dan MIS Insan Takwa ini adalah salahsatunya, MIS Insan Takwa ini telah melakukan semua rangkaian manajemen sumber daya guru dengan cukup baik, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di MIS Insan Takwa tersebut. Mutu pendidikan yang baik salahsatunya dapat terlihat dengan banyaknya orangtua yang mendaftarkan putra putrinya di MIS Insan Takwa, walaupun MIS Insan Takwa tidak pernah melakukan publikasi ataupun melakukan penyebaran brosur mengenai penerimaan peserta didik baru. Meskipun pada kenyataannya mutu pendidikan yang baik itu bukan hanya dipengaruhi oleh sumber daya guru yang baik, akan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor.

B. Saran/Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak, terutama kepada pihak-pihak berikut:

1. Bagi Lembaga-lembaga Pendidikan Islam

Hendaknya merenungkan kembali bagaimana sumber daya guru dapat dikembangkan keahlian dan profesionalismenya, dengan cara memberikan kesempatan kepada guru agar bisa melanjutkan studinya dan memberikan dorongan serta motivasi kepada guru agar terus mengembangkan keahlian pribadinya. Sehingga guru dapat menjadi sosok yang bisa dijadikan sebagai teladan oleh muridnya. Terkhusus untuk MIS Insan Takwa Bogor, semoga bisa terus mengadakan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat untuk para guru sehingga bisa meningkatkan mutu pendidikan di MIS Insan Takwa sendiri.

2. Bagi Para Guru

Hendaknya setiap guru memiliki dan terus meningkatkan semangat untuk terus mengembangkan diri dan ilmu yang dimilikinya, agar dapat terus meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan di Indonesia. Tidak pernah merasa bosan untuk terus megupgrade ilmu dan kemampuan yang dimilikinya sehingga bisa menjadi teladan yang baik bagi para siswa.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Hendaknya penelitian tentang implementasi sumber daya manusia ini dapat ditindak lanjuti, karena peneliti menyadari akan kekurangan dari penelitian ini. Dikarenakan keterbatasan dari peneliti. Penelitian ini diibaratkan tetesan air di samudera, yang artinya masih banyak sudut pandang tentang implementasi manajemen sumber daya manusia atau guru. Karena di dalam dunia pendidikan akan terus mengalami perubahan-perubahan yang mengikuti perkembangan jaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Alquran dan Terjemahannya. (2015). Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Abdullah, Mu'in. (2015). *Konsepsi nanajemen Pendidikan Islam Perspektif Surat Al-Ashr*. Surakarta.
- Arbangi, dkk. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Efektif Supervisi Pendidikan sekolah*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Basri, Hasan dan Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ginjar, M.H. dan Muslihat. (2019). Pengelolaan sumber Daya Manusia di SMP Hasmi Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. P-ISSN: 2614-8846, E-ISSN: 2614-4018. Vol o2.
- Hamdi, Asep Saepul dan E. Bahrudin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husaini, dan Happy Fitria. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. P-ISSN: 2548-7094, E-ISSN: 2614-8021. Vol 04.
- Iskarim, Mochamad. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. P-ISSN: 2502-9223, E-ISSN: 2503-4383. Vol 02.
- Jamaludin, dkk. (2015). *Pembelajaran Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Jawwad, Muhammad Abdul. (2009). *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*. Surakarta: Ziyad Visi Media.
- Makbuloh, Deden. (2016). *Pendidikan Islam dan Sistem Penjaminan Mutu Menuju Pendidikan Berkualitas di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Mu'in Abdullah. (2015). *Konsepsi Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Surat Al-‘Ashr*. Surakarta.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- NC, Fatah Syukur. (2011). *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Nizar, Muhamad. (2016). *Metode Pengajaran Rasulullah S.A. W. Menurut Abdul Fattah Abu Ghuddah*. Bogor.
- Nurdin, Irfan Bahar, (2018). Faktor-faktor motivasi kerja pada karyawan lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. P-ISSN: 2614-8846, E-ISSN: 2614-4018. Vol.01.
- Purwanto, M. Ngalm. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Qolawun, Awy'. A. (2012). *Rasululloh SAW Guru Paling Kreatif, Inovatif, dan Sukses Mengajar*. Jogjakarta. DIVA Press.
- Qomar, Mujamil. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Ramayulis. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: kalam Mulia.Sa'dun.
- (2016). *Model Manajemen Pendidikan Islam Terpadu dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*. Quality. P-ISSN: 2355-0333, E-ISSN: 2502-8324. Vol 04.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadianata, Nana Syodih. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syukur, Muhammad. (2018). *Pengembangan Profesionalisme Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan*. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. P-ISSN: 2614-8846, E-ISSN: 2614-4018. Vol.01.
- Tafsir, Ahmad. (2010). *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Muhammad. (2017). *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan*.

Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. P-ISSN: 2502-9223, E-ISSN: 2503-4383. Vol 02.

Tim Penyusun Departemen Pendidikan Nasional. (2012). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta. Balai Pustaka.

Ulfatin, Nurul. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahab, Sholihin Abdul. (2008). Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.